

Comment gérer la retenue d'impôt en cas de pluralité d'employeurs au Luxembourg ?

Réponse courte

En cas de pluralité d'employeurs au Luxembourg, l'employeur principal applique la retenue d'impôt selon la fiche de retenue principale (barème progressif et abattements), tandis que les employeurs secondaires appliquent un taux forfaitaire de 15% minimum selon leur fiche secondaire. En l'absence de fiche, l'employeur doit appliquer le taux maximal de 42% conformément à l'article 136-3 LIR.

Définition

La pluralité d'employeurs désigne la situation où un salarié perçoit simultanément des rémunérations de plusieurs employeurs au Luxembourg. Cette configuration nécessite une gestion différenciée des retenues fiscales à la source, conformément aux articles 136 à 145 de la loi modifiée concernant l'impôt sur le revenu (LIR).

Conditions d'exercice

L'employeur est légalement tenu de :

- Demander et obtenir la fiche de retenue d'impôt avant tout premier versement de salaire
- Vérifier la nature de la fiche (principale ou secondaire) auprès de l'ACD
- Appliquer le barème fiscal correspondant dès réception de la fiche
- Notifier l'ACD de tout changement affectant la situation fiscale du salarié
- Conserver les fiches et justificatifs pendant 10 ans

Modalités pratiques

Pour l'employeur principal (fiche principale) :

- Application du barème progressif selon les tranches d'imposition en vigueur
- Prise en compte des crédits d'impôt (CIS, CIP, CIM) et des abattements légaux
- Calcul et versement mensuel selon les tables officielles de l'ACD
- Déclaration annuelle récapitulative obligatoire

Pour les employeurs secondaires (fiche secondaire) :

- Application du taux forfaitaire minimal de 15% ou du taux supérieur indiqué
- Exclusion de tout abattement ou crédit d'impôt
- Versement mensuel à l'ACD selon le taux applicable

Pratiques et recommandations

- Mettre en place un système de gestion numérique sécurisé des fiches de retenue
- Établir une procédure de contrôle mensuel des taux appliqués
- Former régulièrement le personnel RH aux évolutions fiscales
- Maintenir un dialogue constant avec l'ACD
- Documenter chaque étape du processus de retenue

Cadre juridique

Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (LIR) :

- Art. 136 : Principe de la retenue à la source
- Art. 136-3 : Taux maximal de 42% en absence de fiche
- Art. 137 : Établissement et transmission des fiches
- Art. 138 : Obligations déclaratives des employeurs
- Art. 145 : Régime des sanctions administratives et pénales

Règlement grand-ducal du 9 janvier 1974 relatif à la détermination de la retenue d'impôt sur les salaires et les pensions.

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.214-4](#) : Conservation des documents sociaux
- Art. [L.241-1](#) : Protection des données personnelles
- Art. [L.261-1](#) : Confidentialité des informations salariales

Le non-respect des obligations de retenue expose l'employeur à des sanctions pénales pouvant atteindre 50.000 euros et à des poursuites judiciaires. La protection des données fiscales doit être assurée conformément au RGPD et au Code du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.